

13. April 2011

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

archiv

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

editorial

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick". Im zweiten Quartal 2011 beschäftigen wir uns mit einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden- Württemberg, ob aufgrund einer Begrenzung anrechenbarer Dienstzeiten in Pensionsplänen eine Diskriminierung wegen Alters vorliegt. In der Rubrik "recht" zeigen wir Ihnen, wie sich die Anhebung der Regelaltersgrenzen und die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) auswirken. Außerdem berichten wir über die Folgen einer Absenkung des Rechnungszinses und der Einführung von Unisex- Tarifen für die Versicherungsnehmer und deren betriebliche Altersversorgung. Ein Thema mit praktischem Bezug stellt der Beitrag "Bindungswirkung der betrieblichen Altersversorgung" dar, der die bAV als personalpolitisches Instrument im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte vorstellt.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Wenn Ihnen unser Newsletter gefällt, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung

Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



aktuelles

Keine Diskriminierung wegen Alters durch Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit im Pensionsplan

In Versorgungsordnungen wird oftmals die Höhe der Altersleistung auf Basis der anrechenbaren Dienstzeit und der pensionsfähigen Bezüge berechnet. So kann beispielsweise die für die Altersleistung relevante anrechenbare Dienstzeit auf eine bestimmte Anzahl an Dienstjahren begrenzt werden.

Mit einer solchen Versorgungsordnung hatte sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden- Württemberg zu beschäftigen (Urteil vom 27.09.2010, Az. 4 Sa 7/10).

Im zu entscheidenden Fall ging es um eine Direktzusage und die Ermittlung der anrechenbaren Dienstzeit. Gemäß Pensionsplan wurden höchstens 40 Dienstjahre berücksichtigt, wenn der Mitarbeiter mit 65 Jahren aus dem Unternehmen ausscheidet.

Der Kläger sah darin eine Diskriminierung wegen Alters und damit einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Diejenigen Mitarbeiter, die, wie er selbst, bereits vor dem 25. Lebensjahr ins Unternehmen eingetreten waren, würden aufgrund dieser Bestimmungen in der Versorgungsordnung benachteiligt. Denn als Folge der Begrenzung der Dienstjahre ergab sich eine geringere Altersleistung als bei jenen Mitarbeitern, die älter ins Unternehmen eingetreten waren.

Das LAG Baden- Württemberg hat in der Begrenzung auf 40 anrechenbare Dienstjahre keinen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gesehen. Eine unmittelbare Diskriminierung wegen Alters sei nicht gegeben, da die Bestimmung über die anrechenbare Dienstzeit nicht an das Lebensalter, sondern an die Dauer der Betriebszugehörigkeit anknüpfe. Jedoch sei der Kläger wegen seines Alters mittelbar benachteiligt, da Mitarbeiter, die vor dem 25. Lebensjahr eintreten, keinen Nutzen von ihrer potentiell längeren Betriebszugehörigkeit hätten, sondern sogar eine geringere Betriebsrente erhalten würden.

Diese mittelbare Ungleichbehandlung sei aber durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt. Die Regelung diene der Risikobegrenzung des Arbeitgebers. Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung würden für den Arbeitgeber hierdurch überschaubar und kalkulierbar. Zudem kam im streitigen Fall hinzu, dass bei dem Unternehmen überwiegend Arbeitnehmer eintreten, die ein Studium oder eine andere hochwertige Ausbildung absolviert hatten und das durchschnittliche Eintrittsdatum im Regelfall über 25 Jahre lag.

Die Richter verneinten auch einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil in dem konkreten Fall die Ungleichbehandlung einzelner Arbeitnehmer durch einen sachlichen Grund, wie oben beschrieben, gerechtfertigt war.

➤ **Fazit:**

Versorgungsordnungen, die eine Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit vorsehen, sind auch unter Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes weiterhin rechtmäßig. Eine Begrenzung der anrechenbaren Dienstzeit stellt eine zulässige Definition und Limitierung der Versorgung seitens des Arbeitgebers dar. Bei der Bestimmung des Dotierungsrahmens der arbeitgeberfinanzierten Versorgung ist der Arbeitgeber nämlich grundsätzlich frei.

Susanne Kayser-Dobiey, Rechtsanwältin bei Longial

praxis

Bindungswirkung der betrieblichen Altersversorgung

Viele Arbeitgeber haben in letzter Zeit die betriebliche Altersversorgung (bAV) als Instrument der Mitarbeiterbindung wiederentdeckt. Nachdem viele Unternehmen Anfang des letzten Jahrzehnts noch versucht hatten, die bAV über Entgeltumwandlungsmodelle auf den Mitarbeiter zu verlagern, ist sie als freiwilliges Leistungsangebot des Arbeitgebers wieder stärker in den Mittelpunkt personalpolitischer Überlegungen gerückt. Und das obwohl der Gesetzgeber durch die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen und neu geregelter Übertragungsmöglichkeiten die Bindungswirkung der bAV eher geschwächt hatte.

Nach einer Studie von TNS Infratest aus 2010¹⁾ sind über 70 Prozent der befragten Unternehmen mit dem Einfluss der bAV auf die Mitarbeiterbindung mindestens zufrieden, über 25 Prozent gaben sogar an, voll zufrieden zu sein. Ob dieses Ergebnis auch mit der Wertschätzung der Mitarbeiter übereinstimmt, kann aus der Studie nicht abgeleitet werden. Unsere Erfahrung zeigt jedenfalls Folgendes: Arbeitgeber, die intelligente Versorgungslösungen anbieten und es auch schaffen, diese regelmäßig in das Blickfeld der Belegschaft zu bringen, erzeugen eine wesentlich höhere Wertschätzung für das betriebliche Versorgungswerk, als Unternehmen, die mitunter mit beträchtlichem Aufwand "Gutes tun", aber nicht darüber reden.

Angesichts der sich abzeichnenden Verknappung qualifizierter Arbeitskräfte wird es zunehmend wichtiger, bereits vorhandene Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Ein modernes und attraktives Vergütungspaket, zu dem auch das Angebot einer aus Sicht des Arbeitnehmers wahrnehmbaren bAV gehören sollte, ist dafür eine Grundvoraussetzung. Dabei reicht es oft schon aus, die bestehenden Vergütungsbestandteile genau unter die Lupe zu nehmen und ihren Wirkungsgrad zu hinterfragen. Häufig lassen sich im Vergütungskatalog Positionen finden, deren Wirkung unter der Abgabenlast verpufft und sinn- und wirkungsvoller eingesetzt werden können, z.B. zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung.

¹⁾ Quelle: TNS Infratest – Firmen- FMDS 2010

➤ **Fazit:**

Der Einfluss der bAV auf die Mitarbeiterbindung wird aus Sicht der Unternehmen geschätzt. Dennoch versäumen es viele Unternehmen, dieses freiwillige Leistungsangebot angemessen hervorzuheben. Wenn die Bindungswirkung hoch eingeschätzt wird, aber zusätzlicher Aufwand für die bAV vermieden werden soll, empfiehlt es sich, bestehende Vergütungsbestandteile auf wirkungsvollere Verwendung hin zu untersuchen.

Stefan Suhre, Geschäftsführer der Longial

Anhebung der Regelaltersgrenze und Auswirkungen auf die bAV

Seit dem 01.01.2008 hat der Gesetzgeber durch das RV- Altersgrenzenanpassungsgesetz die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für alle Geburtsjahrgänge ab 1947 schrittweise auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben. Ab Geburtsjahrgang 1964 liegt die Regelaltersgrenze bei der Vollendung des 67. Lebensjahres. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist mit Vollendung des 63. Lebensjahres möglich, wenn man Kürzungen der monatlichen Rente in Höhe von 0,3 Prozent pro Monat in Kauf nimmt. Umgekehrt besteht die Möglichkeit, den Rentenbeginn über das normale Regelrentenalter hinaus zu schieben. Dann wird die Rente für jeden Monat, um den sie später in Anspruch genommen wird, um 0,5 Prozent erhöht.

Es stellt sich die Frage, welche Auswirkungen die Anhebung der Regelaltersgrenze auf die bAV hat.

Da eine Versorgungszusage in der bAV auf vertraglicher Basis erteilt wird, hat die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung keinen unmittelbaren Einfluss auf den Rentenbeginn der bAV. Denn die vertragliche Festlegung kann nur durch die Vertragsparteien geändert werden. Anders gelagert ist der Fall, wenn die Versorgungsregelung eine dynamische Altersgrenze vorsieht, die sich nach der gesetzlichen Rentenversicherung richtet.

Allerdings kann die Anhebung der Regelaltersgrenze mittelbaren Einfluss auf die Versorgungswerke haben. Folgende Fallkonstellationen können bei den Arbeitgebern gegebenenfalls Änderungswünsche auslösen:

- Es ist eine feste Altersgrenze vereinbart, die **unter** der Regelaltersgrenze liegt **und** der Arbeitnehmer erhält die bAV nur, wenn er ausscheidet:

Der Arbeitnehmer hat bei Erreichen der festen Altersgrenze einen Anspruch darauf, seine ungekürzte betriebliche Versorgungsleistung zu erhalten.

Arbeitet der Arbeitnehmer dagegen fort, hat er solange keinen Anspruch auf Leistungen. Unter Umständen stellt sich aber die Frage, ob er weitere Anwartschaften erdient oder als Anreiz gar erdienen soll.

- Es ist eine feste Altersgrenze vereinbart, die **vor** der Regelaltersgrenze liegt **und** die das Ausscheiden **nicht** voraussetzt:

In diesem Fall entsteht der arbeitsrechtliche Anspruch auf bAV zusätzlich zum Vergütungsanspruch.

► Fazit:

Die Anhebung der Regelaltersgrenze zielt darauf ab, den Finanzierungsaufwand der gesetzlichen Rentenversicherung zu reduzieren. Das hat keinen unmittelbaren Einfluss auf den Renteneintritt in der bAV. Die Auswirkungen der Anhebung decken sich jedoch nicht immer mit den Interessen der Arbeitgeber, wenn diese zum Beispiel einen Anreiz für ein früheres Ausscheiden mit ihrer bAV schaffen wollten. Die Arbeitgeber müssen sich daher die Frage stellen, welche personalpolitischen Ziele sie im Hinblick auf den Zeitpunkt des Renteneintritts bei ihren Mitarbeitern verfolgen und wie sie ihre vorhandenen Versorgungssysteme dementsprechend anpassen sollten. Denkbar sind hier eine "Stärkung" der bAV für ein vorzeitiges Ausscheiden genauso wie die Honorierung eines Fortarbeitens über die feste Altersgrenze hinaus, um zum Beispiel Wissensträger möglichst lange im Unternehmen zu halten.

Bernd Wilhelm, Rechtsanwalt bei Longial

Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in der bAV

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner jüngsten Entscheidung vom 20.04.2010 – 3 AZR 370/08 seine bisherige ständige Rechtsprechung zu den Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs auf die Höhe der betrieblichen Altersversorgung bestätigt.

In dem zugrunde liegenden Fall war der Klägerin eine betriebliche Altersversorgungszusage erteilt worden, bei der sich die Höhe der Altersrente unter anderem nach der Länge der Dienstzeit berechnete. Kindererziehungszeiten sollten nach der Zusage allerdings nicht leistungserhöhend berücksichtigt werden.

Das BAG hat hierin keine unzulässige mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gesehen. Zwar werden durch die Nichtberücksichtigung von Erziehungszeiten mehr Frauen als Männer benachteiligt. Jedoch ist die Regelung durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Das BAG führt hierzu aus, dass in der Versorgungszusage konkret an das Kriterium der tatsächlichen Arbeitsleistung angeknüpft wird. Der Arbeitgeber darf danach die Höhe seiner Zuwendungen davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer ihm die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Leistung erbringt, also tatsächlich arbeitet.

Da das Arbeitsverhältnis während der Erziehungszeit grundsätzlich ruht, ist der Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitsentgelts befreit. Er ist deshalb auch nicht gehalten, direkt oder indirekt zusätzliche Leistungen zu erbringen. Der Unterschied zwischen einem ruhenden und einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis ist so gewichtig, dass er eine unterschiedliche Behandlung nicht nur beim Arbeitsentgelt im engen Sinne, sondern auch bei der Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung rechtfertigt.

Zur Verdeutlichung seiner Auffassung verweist das BAG auf einen Vergleich mit den Teilzeitbeschäftigten. Auch ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, könne nicht die gleiche Vergütung verlangen, wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Würden Zeiten des Erziehungsurlaubs in vollem Umfang für die bAV leistungssteigernd berücksichtigt, so wären solche Arbeitnehmer gleichheitswidrig benachteiligt, die zwar nur Teilzeitarbeit leisten, diese aber tatsächlich erbringen. Andernfalls würde das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung für tatsächlich erbrachte Dienste in unerträglicher Weise erschüttert.

Im Übrigen hat auch der Europäische Gerichtshof schon 1999 entschieden, dass das beim Erziehungsurlaub kraft Gesetzes eintretende Ruhen des Arbeitsverhältnisses objektiv eine Anspruchsminderung rechtfertigt (EuGH 21. Oktober 1999 – C-333/97).

➤ **Fazit:**

Grundsätzlich ist es also für den Arbeitgeber bei dienstzeitabhängigen Versorgungszusagen möglich, Erziehungszeiten bei der Berechnung der Höhe der betrieblichen Leistungen auszuschließen. Das setzt allerdings voraus, dass eine entsprechende Regelung in der Versorgungszusage enthalten ist.

Aus Gründen der Rechtsklarheit ist es daher empfehlenswert, dass der Arbeitgeber oder bei Betriebsvereinbarungen die Betriebsparteien regeln, wie die Dienstzeit zählen soll. Tun sie das nicht, muss damit gerechnet werden, dass auch Erziehungszeiten leistungserhöhend mit gezählt werden. Denn Regelungslücken und Auslegungszweifel gehen regelmäßig zu Lasten des Arbeitgebers.

Anja Sprick, Rechtsanwältin bei Longial

finanzen

Unisex und Senkung des Garantiezinses: Was bedeutet das für die bAV?

In den letzten Wochen trafen die Lebensversicherer zwei Veränderungen, die deutlichen Einfluss auf das Leistungsniveau ihrer Versicherungsprodukte haben werden. Zum einen senkte das Bundesministerium für Finanzen (BMF) den Garantiezins für Lebensversicherungen für Neuverträge ab dem 1. Januar 2012 deutlich von 2,25 auf 1,75 Prozent. Zum anderen hat der Europäische Gerichtshof entschieden (Rechtssache C-236/09), dass Lebensversicherer ab dem 21. Dezember 2012 ihre Versicherungen unabhängig vom Geschlecht kalkulieren und anbieten müssen, soweit individuelle Ansprüche von versicherten Personen betroffen sind.

Absenkung des Rechnungszinses

Die Absenkung des Rechnungszinses war schon seit längerem von der Fachwelt aufgrund des anhaltenden Niedrigzinsumfeldes erwartet worden. Die Umsetzung gilt für Neuverträge ab dem 01.01.2012 und betrifft nicht laufende Verträge, die bis zum 31.12.2011 abgeschlossen werden. Für Unternehmen, die ihre betriebliche Altersversorgung über die mittelbaren Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse (dereguliert), Pensionsfonds (versicherungsförmig) oder Unterstützungskasse (kongruent rückgedeckt) mit einem festen Dotierungsrahmen betreiben, sinkt wegen des kleineren Garantiezinses von 1,75 Prozent die garantierte Leistung. Dies bedeutet aber nicht unbedingt, dass die Gesamtleistung eines vor dem 01.01.2012 abgeschlossenen Vertrages inklusive Überschussbeteiligung, gegebenenfalls Schlussüberschussanteilen sowie Beteiligung an den Bewertungsreserven im Leistungsfall größer ist als bei einem Vertrag, der ab dem 01.01.2012 abgeschlossen wird. Denn mit der Senkung des Garantiezinses ist nicht zwingend verbunden, dass die Gesamtverzinsung von Verträgen niedriger wird.

Ähnlich stellt sich die Lage für Direktzusagen mit unterlegten Rückdeckungsversicherungen dar.

Direktzusagen, bei denen sich die arbeitsrechtliche Leistungshöhe an der garantierten Leistung einer Versicherung ausrichtet, sind allerdings stark betroffen.

Neue Unisex- Tarife

Die Einführung von sogenannten Unisex- Tarifen, die der Versicherer unabhängig vom Geschlecht kalkulieren und anbieten muss, wird eine Veränderung der für Männer und Frauen zu zahlenden Beiträge zur Folge

haben. Bei der Riester- Rente wurde dies schon im Jahre 2006 umgesetzt, so dass die Umstellung für die Lebensversicherer kein völliges Neuland darstellt. Es wird erwartet, dass die bisher getrennten biometrischen Grundlagen für Männer und Frauen zusammengeführt werden und sich diese Grundlagen zwischen den derzeit bestehenden Tarifen treffen. Dies würde zum Beispiel bei Rentenversicherungen zu einem höheren Beitrag für Männer führen, da sie in den neuen Tarifen rechnermäßig mit einer längeren Lebensdauer kalkuliert werden. Für Frauen muss umgekehrt weniger Beitrag gezahlt werden. Bei Kapitallebensversicherungen tritt genau der umgekehrte Effekt ein, da gemäß den neuen Tarifen Männer nun rechnermäßig etwas länger leben und das Risiko zu sterben sinkt. Auswirkungen der Kalkulation, die unabhängig vom Geschlecht vorgenommen wird, treffen jedoch nicht nur den Versicherer und die Versorgungszusagen, die an Versicherungen geknüpft sind. Derzeit wird in der Fachwelt kontrovers diskutiert, inwiefern das Urteil auch Auswirkungen auf die bAV hat. Es zeichnet sich allerdings zur Zeit noch kein einheitliches Meinungsbild hierzu ab. Es kann also durchaus sein, dass auch Versorgungssysteme, die im Rahmen der Direktzusage von Unternehmen angeboten werden, betroffen sein werden. Daher müssen z. B. Leistungsbestandteile einer unmittelbaren Zusage, die abhängig vom Geschlecht kalkuliert sind (zum Beispiel Transformationstabellen mit altersabhängigen Faktoren für die Leistungsermittlung) auf eine Anpassung hin überprüft werden. Sogar der neue Versorgungsausgleich kann betroffen sein, soweit die Ermittlung des Ausgleichswertes und die Teilung der Leistungsansprüche auf individuellen biometrischen Grundlagen erfolgt. Analog müssten auch Rechenvorschriften für die Abfindung von Rentenansprüchen auf Kapitalbasis angepasst werden.

➤ Fazit und Empfehlung:

Aufgrund des gesunkenen Garantiezinses besteht in der Regel kein Grund, geplante zukünftige Abschlüsse in das Jahr 2011 vorzuziehen. Eine Überprüfung von Versorgungssystemen mit Leistungsbestandteilen, die ausschließlich von der garantierten Versicherungsleistung abhängen, muss im Zusammenhang mit dem vom Unternehmen festgelegten Dotierungsrahmen erfolgen.

Die Anpassung von Versorgungssystemen an geschlechtunabhängige Kalkulationen sollte in 2011 nicht überstürzt erfolgen, sondern es sollten die weiteren Entwicklungen aufmerksam verfolgt werden. Die Versorgungsträger und Unternehmen haben aber in jedem Fall bis spätestens zum 21.12.2012 Zeit, ihre Kalkulationen und Leistungsbestandteile ggf. an die neuen Rahmenbedingungen anzupassen.

Dr. Andreas Jurk, Geschäftsführer der Longial

